



KODEKS POSTĘPOWANIA

1. Wprowadzenie

Grupa DELES zarządza i rozwija swoją działalność w poszanowaniu lokalnych praw i obowiązków w krajach, w których działa i stosuje wysokie standardy etyczne w celu nadania trwałości jej działalności. Ma świadomość swojej odpowiedzialności jako globalnego producenta i dostawcy materiałów i usług opakowaniowych oraz z zaangażowaniem stara się zachowywać postawę odpowiedzialności obywatelskiej. Zgodnie z przyjętymi praktykami i procedurami międzynarodowymi jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów obowiązujących w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność.

W oparciu o obowiązujące zasady został stworzony kodeks postępowania wraz z kodeksem etycznym w przestrzeganie, którego zaangażowane jest najwyższe kierownictwo spółki wraz z pracownikami, zajmującymi się wytwarzaniem, dostarczaniem produktów i usług dla Spółki. Grupa DELES przestrzegania tych standardów oczekuje również od swoich wykonawców zewnętrznych podwykonawców, głównych dostawców i licencjodawców w procesach wytwarzania i dystrybucji produktów.

Kodeks postępowania oparty jest o poszanowanie lokalnego prawo, dostarcza wskazówek dotyczących odpowiedniego zachowania pracowników i współpracowników w krytycznych sytuacjach.

Kodeks postępowania zachęca pracowników i współpracowników do czerpania z uznanych na całym świecie standardów, celem zwiększenia odpowiedzialności społecznej i środowiskowej oraz etyki biznesowej. Zgodnie z wytycznymi ONZ i innych dotyczących biznesu kluczowych międzynarodowych standardów praw człowieka.

2. Uczciwość biznesowa

Aby spełnić obowiązki społeczne i osiągnąć sukces na rynku, uczestnicy i ich przedstawiciele muszą przestrzegać najwyższych standardów etyki, w tym:

2.1. Uczciwość biznesowa

We wszystkich interakcjach biznesowych Grupa DELES przestrzega najwyższych standardów uczciwości, rzetelności i sprawiedliwości.

Grupa DELES wyznaje, iż wszystkie transakcje biznesowe powinny być przeprowadzane w sposób przejrzysty i dokładnie odzwierciedlone w dokumentacji biznesowej. Informacje



dotyczące pracy, zdrowia i bezpieczeństwa uczestników, praktyk środowiskowych, działalności biznesowej, struktury, sytuacji finansowej i wyników należy ujawniać zgodnie z obowiązującymi przepisami i obowiązującymi praktykami branżowymi. Fałszowanie zapisów lub fałszywe przedstawianie warunków lub praktyk w łańcuchu dostaw jest niedopuszczalne.

Grupa DELES w wyborze swoich biznesowych partnerów spodziewa się od swoich dostawców, podwykonawców, konsultantów lub agentów prowadzenia swoich działalności w poszanowaniu obowiązujących zasad prawnych i regulacyjnych oraz wysokich standardów uczciwości. Firma podejmie odpowiednie działania w przypadku pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości co do uczciwości partnera biznesowego

Grupa DELES zobowiązuje się zapewniać swoim klientom wysokie standardy jakości poprzez wdrażanie rozwiązań mających zapewnić jakość produktu odpowiadającą oczekiwaniom Klienta.

2.2. Korupcja

Grupa DELES stosuje politykę zerowej tolerancji, aby zakazać wszelkich form przekupstwa, korupcji, wymuszeń i malwersacji.

Nie toleruje się obiecywania, oferowania, autoryzowania, dawania lub przyjmowania czegokolwiek wartościowego, bezpośrednio lub pośrednio przez osobę trzecią, w celu uzyskania lub utrzymania działalności lub w inny sposób uzyskania niewłaściwej korzyści. Nie można dokonywać żadnych płatności przyspieszających tryb postępowania, niezależnie od ich wysokości, niezgodnych z procedurami określonymi w Polityce Deles w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji.

Wzbrania się pracownikom oferowania bądź akceptowania jakiegokolwiek formy łapówki czy zachęty, która mogłaby niewłaściwie wpłynąć na ich działania bądź działania innych. Grupa DELES zabrania przyjmowania pieniędzy, prezentów, zniżek na produkty lub usługi niedostępne dla innych pracowników lub innych gratyfikacji do celów osobistych. Pracownicy i przedstawiciele Deles nie mogą oferować, wręczać, domagać się ani przyjmować prezentów w okolicznościach, w których mogłoby to zostać uznane za wywieranie niewłaściwego wpływu na zaangażowany podmiot lub nakładanie zobowiązania biznesowego, lub z intencją nakłonienia do niewłaściwego wykonania określonej czynności.

Ponadto pracownicy i przedstawiciele Deles nie powinni domagać się prezentów lub gratyfikacji od dostawców, klientów lub innych podmiotów, z którymi współpracuje Deles, ani nie powinni wymieniać się prezentami z przedstawicielami konkurencji, ponieważ takie działania mogą przyczynić się do powstania konfliktu interesów.



Łapówkarstwo i korupcja może narażać Grupę DELES, współpracowników i współpartnerów na pociągnięcie do odpowiedzialności karnej i kar wynikających z obowiązujących przepisów w kraju i zagranicą. Zakaz ten dotyczy również przedstawicieli, osób trzecich i innych reprezentujących interesy firmy.

2.3. Własność firmy i ochrona danych

Użytkowanie własności firmy, to jest zaopatrzenie, wyposażenie, budynki czy też inny majątek firmy dla własnych korzyści, bez aprobaty odpowiedniego kierownika firmy, jest zabronione. Każdy pracownik ma obowiązek zabezpieczać i prawidłowo używać własności firmy DELES.

Własność intelektualna jest bardzo cenna i powinna być chroniona od nieautoryzowanego użytkowania czy też ujawnienia. Własność ta dotyczy sekretów handlowych, poufnych informacji, praw autorskich i znaków handlowych. Oznacza to, iż skrzynki pocztowe, wiadomości tekstowe, telefony i Internet muszą być używane wyłącznie w związku z działaniami zawodowymi. Tylko w określonych i sporadycznych wypadkach dopuszcza się ich użycie do celów osobistych.

Transfer technologii i know-how powinien zatem odbywać się w sposób chroniący prawa własności intelektualnej, a także należy chronić informacje o klientach i dostawcach.

Grupa DELES i współpracownicy zobowiązują się do ochrony uzasadnionych oczekiwań dotyczących prywatności danych osobowych wszystkich osób, z którymi prowadzą interesy, w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Uczestnicy muszą przestrzegać przepisów dotyczących prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz wymagań regulacyjnych, gdy dane osobowe są gromadzone, przechowywane, przetwarzane, przekazywane i udostępniane.

Grupa DELES jest Administratorem danych osobowych pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców w oparciu o odrębną politykę.

Dane osobowe pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców. zbierane są na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c RODO oraz art. 9 ust. 2 lit. h RODO z uwagi na fakt, że przetwarzanie tych danych jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na DELES, jako pracodawcy.

W każdej chwili pracownikom, partnerom handlowym: dostawcom, klientom i zewnętrznym usługodawcom przysługuje prawo do wniesienia sprzeciwu – z przyczyn związanych z jego szczególną sytuacją – wobec przetwarzania danych.



Grupa DELES przestanie przetwarzać dane pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców po otrzymaniu tej informacji, chyba że będzie w stanie wykazać, że istnieją ważne, prawnie uzasadnione podstawy, które są nadrzędne wobec interesów, praw i wolności pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców lub że dane będą niezbędne do ewentualnego ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.

Okres przechowywania danych

DELES będzie przechowywać dane pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców przez okres: 10 lat od daty ustania stosunku pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 10.01.2018r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną.

Odbiorcy danych

Dane osobowe pracowników, partnerów handlowych: dostawców, klientów i zewnętrznych usługodawców będą przekazywane:

- a) podmiotom z Grupy DELES i pracownikom DELES;
- b) partnerom biznesowym, klientom i potencjalnym klientom, czyli firmom, z którymi współpracuje Grupa DELES oferując lub świadcząc swoje usługi,
- c) instytucjom określonym przez przepisy prawa np. Urząd Skarbowy, ZUS, PIP,
- d) podwykonawcom (podmiotom przetwarzającym) – w zakresie danych związanych z obsługą procesu BHP.

3. Organizacja pracy

3.1. Wzajemny szacunek

Grupa DELES zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka pracowników oraz do traktowania ich z godnością i szacunkiem w rozumieniu społeczności międzynarodowej. Dotyczy to wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, migrujących, studentów, pracowników kontraktowych, pracowników bezpośrednich i każdego innego rodzaju pracownika.

Grupa DELES z zaangażowaniem dba o utrzymywanie środowiska pracy, w którym panuje wzajemne zaufanie i szacunek, oraz w którym każdy czuje się odpowiedzialny za wyniki i reputację Grupy.

Grupa DELES również zapewnia wszystkim swoim pracownikom możliwość rozwoju ich potencjału, bez względu na rasę, płeć, stan cywilny, orientację seksualną,



niepełnosprawność, wiek, opinię polityczną, wyznawaną religię, wiarę, etniczne czy też narodowe pochodzenie itd. Umiejętności, osiągnięcia, zaangażowanie i etyczne zachowanie będą jedynymi wskaźnikami kwalifikacji pracownika.

Szacunek, uczciwość, solidarność i tolerancja to najwyższe wartości uznawane w firmie, w związku z czym wszyscy zobowiązują się do sumiennego i starannego realizowania obowiązków, dbałości o wizerunek firmy i jej dobre imię, lojalności względem przedsiębiorstwa i jej pracowników, przestrzegania ogólnie przyjętych norm zachowania oraz budowania efektywnej komunikacji w firmie.

Grupa DELES szanuje godność każdego pracownika i jego prawo do pracy w miejscu wolnym od przejawów nękania, przemocy, stosowania kar cielesnych oraz mobbingu. Decyzje o zatrudnieniu, wynagrodzeniu, przyznaniu świadczeń pracowniczych, awansie, zwolnieniu i przejściu na emeryturę są podejmowane wyłącznie na podstawie zdolności pracownika do wykonywania danej pracy.

Grupa DELES nie wspiera ani nie odwołuje się do pracy przymusowej, niewolniczej lub nie dobrowolnej. Pracownicy mogą w dowolnym momencie zrezygnować z pracy lub zakończyć pracę. Pracodawcy i Agencje pracy nie mogą posiadać lub niszczyć, ukrywać, konfiskować lub odmawiać pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości lub dokumentów imigracyjnych, takich jak dokumenty tożsamości wydane przez urząd, paszporty lub zezwolenia na pracę, chyba że takie posiadanie jest wymagane przez prawo.

3.2. Młodociani

Grupa DELES uznaje prawo każdego dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym i przestrzega przepisów każdego kraju, w którym prowadzi działalność, dotyczących minimalnego wieku pracowników.

W zgodzie z międzynarodowymi postanowieniami, grupa DELES nie zatrudnia dzieci oraz nie zmusza do pracy.

Młodzi pracownicy, którzy nie ukończyli 18 lat będą zatrudniani tylko do pracy w warunkach, które nie są niebezpieczne oraz z zastrzeżeniem ukończenia przez nich określonego prawem minimalnego wieku dopuszczającego zatrudnienie lub wieku ukończenia obowiązkowej edukacji.

Pracownicy w wieku poniżej 18 lat (młodzi pracownicy) nie powinni wykonywać pracy, która może zagrozić ich zdrowiu lub bezpieczeństwu, w tym nocnej zmianie i nadgodzinom. Deles zapewnia właściwe zarządzanie pracownikami-studentami poprzez właściwe prowadzenie dokumentacji studentów, rygorystyczną analizę partnerów edukacyjnych oraz ochronę praw studentów zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami. Grupa DELES zapewnia odpowiednie wsparcie i szkolenie wszystkim pracownikom-studentom.



3.3. Godziny pracy

Grupa DELES dba o przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów i norm branżowych dotyczących liczby godzin i dni pracy, wynikających z lokalnych regulacji prawnych.

3.4. Wynagrodzenia

Grupa DELES zapewnia, iż rekompensata wypłacana pracownikom jest zgodna ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagrodzeń, w tym odnoszącymi się do płacy minimalnej, godzin nadliczbowych i prawnie określonych świadczeń. Dla każdego okresu wypłaty pracownikom dostarczamy terminowe i zrozumiałe zestawienie płac, które zawiera wystarczające informacje do zweryfikowania dokładnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wszelkie wykorzystanie pracy tymczasowej, wysyłkowej i zleconej na zewnątrz będzie odbywać się w granicach lokalnego prawa.

3.5. Wolność zrzeszania się

Zgodnie z lokalnym prawem, Grupa DELES będzie szanować prawo wszystkich pracowników do zakładania i przyłączania się do wybranych przez siebie związków zawodowych, rokowań zbiorowych i uczestniczenia w pokojowych zgromadzeniach, a także szanuje prawo pracowników do powstrzymania się od takiego działania. Pracownicy i / lub ich przedstawiciele powinni mieć możliwość otwartego komunikowania się i dzielenia z kierownictwem pomysłami i obawami dotyczącymi warunków pracy i praktyk zarządzania bez obawy o dyskryminację, odwet, zastraszanie lub nękanie.

3.6. Konflikt interesów

Oczekuje się od całego personelu by wykonywał swoje obowiązki w sposób lojalny i oddany interesom firmy, nieuwzględniający czynników osobistych. Każdy pracownik jest zobowiązany unikać jakiegokolwiek działania, związku czy okoliczności, w których to osobisty interes mógłby wejść w konflikt z interesami firmy DELES. Zobowiązuje się pracowników do działania w najlepszym interesie firmy i nie nadużywania swojej pozycji bądź informacji nabytej podczas okresu zatrudnienia dla swojej osobistej korzyści czy też korzyści osoby, z którą pracownik utrzymuje relację. Pracownicy powinni być świadomi informacji dotyczących działalności gospodarczej, transakcji, pozycji finansowej firmy, jej klientów i dostawców. W wypadku, kiedy uznają taką informację za istotną, surowo zabrania się jej użycia w transakcjach finansowych ze szczególnym naciskiem na handel. Informacja powinna być uważana za istotną kiedy może ona wpłynąć na decyzję o kupnie, sprzedaży czy zatrzymaniu udziałów potencjalnych inwestorów.

Grupa DELES zabrania wszystkim pracownikom Grupy wykorzystywania jakichkolwiek informacji lub zasobów Grupy do osiągnięcia osobistych korzyści lub prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do Grupy.

Należy unikać sytuacji konfliktowych przy zaangażowaniu w działalność firmy klienta lub dostawcy. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów konieczne jest dokonanie pełnego ujawnienia sytuacji, w której doszło do powstania konfliktu. Osoby, których dotyczy taki konflikt, nie mogą uczestniczyć w procesie podejmowania decyzji w kwestiach będących przyczyną wystąpienia relacji w przyszłości.

Pracownik ma obowiązek zgłaszania wszelkich uchybień w przestrzeganiu zasad niniejszego Kodeksu swojemu bezpośredniemu przełożonemu. W przypadku stwierdzenia nieodpowiedniego postępowania, łamiącego normy etyczne lub obyczajowe, osoby odpowiedzialne zostaną pociągnięte do odpowiedzialności i poniosą konsekwencje dyscyplinarne zgodne z prawem.

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Grupa DELES zobowiązuje się zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, które stosować się będzie do praw i standardów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego. By temu sprostać, firma konsekwentnie dokłada wszelkich starań by wyeliminować zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy i jej działalności gospodarczej. By wspomóc działania firmy, wymaga się od pracowników bezzwłocznego zgłaszania każdego szkodliwego dla zdrowia bądź bezpieczeństwa zajścia czy też sytuacji, włączając w to uszkodzone wyposażenie lub wypadki. Każde takie zgłoszenie będzie rozpatrzone i zostaną podjęte odpowiednie do sytuacji działania. Motywuje się pracowników, by unikali podobnych zachowań, które mogłyby prowadzić do sytuacji związanej z wypadkiem w pracy.

Zażywanie alkoholu bądź środków odurzających może stworzyć poważne ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Praca pod wpływem alkoholu lub innych substancji tego typu jest surowo wzbroniona.

Grupa DELES jako wiodący globalny producent opakowań i produktów pokrewnych dąży do osiągnięcia celu „Zero wypadków”. Firma z zaangażowaniem stara się zapewniać wszystkim swoim pracownikom, wykonawcom zewnętrznym i gościom miejsce pracy wolne od wypadków, chorób i urazów. Poprawia jakość produktów i usług oraz utrzymuje spójność produkcji. Dbamy o rozwój pracowników poprzez wykłady i edukację z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyż są one niezbędne do identyfikowania i rozwiązywania problemów z zakresu bezpieczeństwa.

Pracownikom zapewniamy odpowiednie, dobrze utrzymane, osobiste środki ochrony indywidualnej i materiały edukacyjne dotyczące zagrożeń. W razie podejrzenia zagrożenia, Grupa DELES podejmuje uzasadnione kroki w celu odsunięcia od pracy kobiet w ciąży / matek karmiących, jak również zmniejszenia zagrożeń w miejscu pracy związanych z ich zadaniami.



Grupa DELES wyznaje zasadę, iż potencjalne sytuacje i zdarzenia awaryjne należy zidentyfikować i ocenić. Zminimalizować ich wpływ poprzez wdrożenie planów postępowania na wypadek awarii i procedur reagowania, w tym: zgłaszania sytuacji kryzysowych, procedur ewakuacji, szkolenia pracowników i ćwiczeń, odpowiedniego sprzętu do wykrywania i gaszenia pożaru, jasne i niezakłócone wyjście z odpowiednich miejsc wyjścia i planów naprawczych.

Ponadto potencjalne zagrożenia należy wyeliminować lub kontrolować poprzez odpowiednie postępowanie audytowe. Identyfikuje się, ocenia i kontroluje narażenia pracownika na zagrożenia związane z fizycznie wymagającymi zadaniami, w tym ręcznym przemieszczaniem materiałów i ciężkim lub powtarzalnym podnoszeniem, długotrwałą pracą w pozycji stojącej oraz wysoce powtarzalnymi lub silnymi zadaniami montażowymi. Aby zapewnić bezpieczeństwo pracy przy maszynach, urządzenia zostały wyposażone w osłony, blokady i bariery elektroniczne, które odpowiednio konserwowane nie stanowią zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Grupa DELES zapewnia odpowiednie standardy dotyczące sanitariatów oraz pomieszczeń do przygotowywania, przechowywania i spożywania posiłków. Dbamy o odpowiednie oświetlenie i ciepło, wentylację, indywidualnie zabezpieczone pomieszczenia do przechowywania rzeczy osobistych i wartościowych.

Grupa DELES przekazuje pracownikom odpowiednie informacje na temat zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz szkolenia w języku pracownika lub w języku dla niego zrozumiałym, który w odniesieniu do wszystkich zidentyfikowanych zagrożeń w miejscu pracy, na które są narażeni. Informacje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa są wyraźnie umieszczone w obiekcie lub umieszczone w miejscu możliwym do zidentyfikowania i dostępnym dla pracowników. Szkolenie jest zapewniane wszystkim pracownikom przed rozpoczęciem pracy, a następnie regularnie powtarzane. Pracownicy są zachęceni do zgłaszania poprawy bezpieczeństwa w Programie Sugestii Pracowniczych.

5. Środowisko naturalne

Grupa DELES uznaje, że odpowiedzialność za środowisko jest integralną częścią produkcji światowej klasy produktów. W działaniach produkcyjnych należy zminimalizować niekorzystny wpływ na społeczność, środowisko i zasoby naturalne, jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo ludności. Zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w poszanowaniu środowiska i w pełnej zgodzie z prawami i regulacjami odnoszącymi się do środowiska. Firma promuje inicjatywy



mające na celu zapoznanie się pracowników z regulacjami środowiskowymi oraz uświadomienie pracowników co do ich obowiązków względem środowiska.

Grupa DELES zobowiązuje się do:

- opracowania zrównoważonych rozwiązań dla środowiska
- spełnienia wymogów zintegrowanego systemu zarządzania ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
- skutecznego i wydajnego zarządzania wewnętrznymi procesami oraz zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń dla swoich udziałowców (rząd, obywatele, akcjonariusze, klienci, dostawcy)
- promowania świadomości i zaangażowania swoich pracowników, kontrahentów i dostawców w zakresie ochrony środowiska
- zarządzania odpadami przemysłowymi zmniejszając ich produkcję i zwiększając ich recykling
- optymalizacji zasobów w zakresie oszczędzania i odzysku
- monitorowania i zmniejszania hałasu wytwarzanego na zewnątrz
- wdrożenie programu gospodarki wodnej, który dokumentuje, analizuje i monitoruje źródła wody, jej wykorzystanie, a także szuka możliwości oszczędzania wody, kontrolując kanały zanieczyszczenia.
- podejmowania odpowiednich działań mających na celu zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko w sytuacjach awaryjnych

Naszym celem jest maksymalne ograniczenie naszego negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne, poprzez ciągłą poprawę efektywności wykorzystywania zasobów naturalnych. Stosujemy procesy zarządzania ryzykiem do kontrolowania towarzyszących naszej działalności zagrożeń dla środowiska.

6. Społeczność lokalna

Grupa DELES w miarę swoich możliwości wspiera również społeczności lokalne i warte poparcia inicjatywy społeczne, poprzez wsparcie produktowe, wizerunkowe, zaangażowanie pracowników lub współpracowników.

Edukowanie społeczności lokalnej, aktywizowanie do podejmowania wspólnych działań dla niej korzystnych. W tym celu powstała Deles Academy, gdzie dzielimy się naszymi umiejętnościami i naszym doświadczeniem, poprzez tworzenie ścieżek szkoleniowych o wysokiej specjalizacji, zaprojektowanych w celu podniesienia wartości kapitału ludzkiego



w firmach i tym samym, w celu wspierania ich rozwoju również na płaszczyźnie ekonomicznej.

Kodeks postępowania powinien być rozumiany jako przewodnik. Kiedy pracownik znajdzie się w sytuacji, w której nie będzie wiedział czy dane zachowanie mogłoby naruszyć prawo czy też regulacje polityki wewnętrznej firmy, powinien powstrzymać się od tego działania i bezzwłocznie skonsultować się ze swoim kierownikiem.

Nie oczekuje się od pracowników, by byli w posiadaniu wszystkich informacji prawnych, restrykcji i rozporządzeń, które mogłoby mieć zastosowanie do ich działań. Niemniej jednak, firma oczekuje od swoich pracowników i partnerów biznesowych rozumienia ich obowiązków w związku z zasadami dotyczącymi ich działalności gospodarczej. Oczekuje również, by byli oni wrażliwi na kwestie prawne i etyczne oraz zastosowanie polityk i procedur firmy do ich zachowania. W razie wątpliwości należy zwrócić się za zapytaniem do swoich przełożonych lub organów nadrzędnych, o to jak powinni się zachować w danej sytuacji, zanim podejmą jakakolwiek decyzję z tym związaną.

Wypełnianie tychże etycznych standardów zapewni całej firmie trwałość działalności i przedstawi ją na rynku pracy jako wspólnotę. Zachęca się pracowników by w dobrej wierze zgłaszali kierownictwu każde potencjalne naruszenie kodeksu.

W celu zgłoszenia takiej sytuacji należy skontaktować się z:

- przełożonym wyższego szczebla;
- przedstawicielem działu HR lub Zarządu.

Wszystkie przypadki rzeczywistego lub domniemanego oszustwa należy zgłaszać zgodnie z Kodeksem Postępowania w zakresie zapobiegania oszustwom do lokalnego działu HR lub Zarządu według wzoru załącznik nr1.

Każdej osobie zgłaszającej nadużycie organizacja zapewnia pełną dyskrecję. Wyjaśnienia sytuacji dokonuje najwyższy zarząd lokalny.

Jeśli pracownik nie może zwrócić się do swojego przełożonego lub jeśli z uwagi na charakter sprawy jest to nie wskazane, powinien skontaktować się bezpośrednio z działem HR lub zarządem, który podejmie działania wyjaśniające.

.....
Data i podpis osoby reprezentującej Pracodawcę
lub upoważnionej do reprezentowania Pracodawcy